Panteia
Research to Progress
Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Investeren zzp'ers in zichzelf? 'Natuurlijk, anders zouden we hier niet zijn?'

Verslag van de workshop zzp op 9 oktober

Zoetermeer, 17 oktober 2014

Inhoudsopgave

1 Inleiding

Op verzoek van de IBO-werkgroep heeft Panteia op 9 oktober een focusgroep georganiseerd waarin beleid en praktijk elkaar ontmoetten. De werkgroepleden en het IBO-secretariaat wisselden van gedachten met zzp'ers en met opdrachtgevers (bedrijven) van zzp'ers. De bijeenkomst vond plaats bij Panteia in Zoetermeer en duurde 3 uur. Er waren in totaal ongeveer 80 aanwezigen. In deze notitie is een kort verslag opgenomen, onderverdeeld naar onderwerp:

- Motieven. Waarom zijn zzp'ers eigenlijk zzp'er geworden en gebleven, en hoe is de beslissing om zzp'er te worden tot stand gekomen? Terug te vinden in hoofdstuk 2.
- Bijdrage van zzp'ers. Waarom zetten opdrachtgevers zzp'ers in? En wat dragen zzp'ers bij aan de economie/maatschappij? Meer hierover in hoofdstuk 3.
- Knelpunten. Tegen welke knelpunten lopen de zzp'ers en hun opdrachtgevers aan? En dan vooral de beleidsgerelateerde knelpunten. Hoofdstuk 4 gaat hier op in.
- Beleid. Kunnen de knelpunten verminderd worden met beleid? Op welke terreinen is meer of juist minder wetgeving nodig? Het verslag wordt afgesloten met de bevindingen op dit punt in hoofdstuk 5.

Panteia was verantwoordelijk voor de selectie en uitnodiging van de zzp'ers en opdrachtgevers van zzp'ers. De eerste groep bestaat uit verschillende typen zzp'ers uit verschillende branches (bouw, zorg, zakelijke dienstverlening, hoger onderwijs), starters en al langer gevestigden, van verschillende leeftijden en met verschillend inkomens- en opleidingsniveau. De zzp'ers zijn grotendeels afkomstig uit het zzp-panel dat Panteia (EIM) sinds 2009 onderhoudt.

De tweede groep bevat opdrachtgevers van zzp'ers, dat wil zeggen verschillende soorten opdrachtgevers (groot/klein) die verschillende typen zzp'ers inhuren, dus zzp'ers uit verschillende branches (bouw, verpleegkundige en verzorgende zorg, hoger onderwijs, zakelijke dienstverlening), van verschillende leeftijden en met verschillend inkomens- en opleidingsniveau. Het beteft vooral deelnemers aan het MKB-beleidspanel van Panteia (EIM), aangevuld met grotere opdrachtgevers en opdrachtgevers in onderwijs en zorg.

Let wel, hoewel een redelijke spreiding van de deelnemers over de verschillende kenmerken is bereikt, kan niet gesteld worden dat het representatieve groepen waren. Er waren bijvoorbeeld weinig vertegenwoordigers van de groep zzp'ers die vaak als gedwongen zelfstandige gezien wordt. In een Bijlage van het advies van de Werkgroep is de deelnemerslijst opgenomen.

Er is gewerkt met discussietafels, waarbij zzp'ers, hun opdrachtgevers en de IBO-werkgroep gelijktijdig aanwezig waren. De deelnemers draaiden een ronde van drie tafels (er zijn in totaal 6 tafels). De opzet is verder als volgt:

- Er waren vier groepen zzp'ers (mengeling zzp-starters en ervaren zzp'ers, verschillende sectoren/beroepen) en twee groepen opdrachtgevers (bedrijfsleven, verschillende sectoren); ieder groep omvatte ongeveer 10 personen.
- Iedere tafel werd geleid door een vaste voorzitter (Panteia) die de discussie faciliteerde. De voorzitter was ook 'het geheugen' van de tafel en kon waar nodig uitleggen wat andere groepen bedoelden met specifieke opmerkingen.
- De groepjes draaien langs drie tafels. Elke tafel heeft een onderwerp (motieven, bijdrage, knelpunten/beleid) waarbij uiteraard de invulling voor zzp'ers en opdrachtgevers wat anders was.

- De leden en het secretariaat van de IBO-werkgroep zijn verdeeld over de tafels en draaiden tegen de richting in. Zo kwamen ze ook bij alle drie de tafels en bovendien steeds in gesprek met een andere groep deelnemers. Zoals afgesproken, nam ‘het beleid’ actief deel aan de discussies.
- De resultaten van de discussie werden genoteerd op flipovers. De eerste ronde zette daarmee de toon met conclusies (stellingen) en vragen. In de volgende twee rondes werd hiermee verder gewerkt.

De bijeenkomst overtrof de verwachtingen. De opkomst was erg goed. De discussies waren dynamisch en sterk inhoudelijk. En de sfeer was constructief en positief. Met dank aan alle deelnemers was het al met al een zeer geslaagde middag.

Tot slot van deze inleiding een belangrijke kanttekening bij de volgende hoofdstukken. Het verslag bevat een samenvattende weergave van de gesprekken. Er is niet gecontroleerd op de feitelijk juistheid van uitspraken.

2 Motieven van zzp'ers

Dit hoofdstuk gaat in op de motieven van zzp´ers.

Er zijn grofweg vier soorten startmotieven:

- ZZP'ers die hier bewust voor gekozen hebben vanuit sterk positieve motivaties, waarbij autonomie en vrijheid zeer belangrijke waarden zijn . De motivaties zijn positief geladen en men heeft ook vaak het idee dat men het goed doet, succes heeft. Persoonlijke eigenschappen zijn erg belangrijk (energie hebben, drive, ambities hebben, zelfvertrouwen, uitdaging aangaan, gevoel van zin, passie hebben, flexibel zijn, lef hebben, etc.). Ook opvoeding of het nest waar men uit komt, kunnen een rol spelen.
- ZZP'ers die hier bewust voor gekozen hebben vanuit negatieve motivaties. Niet 'onder een baas' willen/kunnen werken, je te goed voelen voor het werken onder een baas (inhoudelijk), 'trots' zijn termen die genoemd worden. Men liep in loondienst tegen grenzen aan, werd 'gek' van het keurslijf waarin men gedwongen was te werken. De bureaucratie en regeltjes belemmerden hen om hun functie optimaal of naar eigen inzicht in te vullen. Dit versterkte de behoefte aan onafhankelijkheid. Men wilde meer vrijheid van handelen en op deze wijze ook meer afwisseling.
- ZZP'ers die hier in meer of mindere mate toe gedwongen zijn (o.a. op basis van ontslag, leeftijd e.d.); hier zie je veel meer de doelstelling 'het hoofd boven water houden' en dergelijke. Hier zie je vooral negatieve motivaties en situaties (moeizaam, niet echt gemotiveerd, weinig intrinsieke motivaties). Overigens was het aandeel van deelnemers die tot deze categorie behoorde in de sessies erg klein.
- Een aparte groep is de groep zzp'ers die in een niche zit. Betreft zeer kleine markten of door grote bedrijven niet in het business model in te passen (vorm van) aanbod. Vaak diende zich 'toevallig' een mogelijkheid aan, een kans die gevoelsmatig met beide handen aangegrepen moest worden. Denk aan een project dat niet binnen de huidige werkzaamheden paste, maar dusdanig interessant leek dat men dit niet wilde laten lopen.

Naar eigen zeggen is de gemiddelde ZZP-er een persoon die risico's aan durft te gaan. Hij of zij heeft lef als toonaangevende karaktertrek, een vorm van ondernemerschap in de genen. Deze ondernemersgeest bestaat naast 'positieve eigenwijsheid' tevens uit de behoefte aan het willen nemen van verantwoordelijkheid.

De mate waarin de zzp' er is voorbereid op de start verschilt sterk:

- Er zijn er met een uitgebreid ondernemersplan, maar voor velen is dat niet het geval. Velen vonden dat ook niet nodig gezien hun netwerk – in hun ogen essentieel.
- Met ziet veel schoolverlaters starten zonder netwerk. Dat gaat vaak mis. Ook de administratieve taken (kost tijd, stelt men uit) spelen een rol. Ook is men niet altijd een goede verkoper.
- Voordat er daadwerkelijk werd begonnen, was het soms wachten tot het juiste moment 'daar' was; een financiële buffer moest bijv. eerst worden aangelegd, een kurk waar men op kon blijven drijven in mindere tijden.

3 De bijdrage van zzp'ers

De bijdrage die zzp'ers leveren aan economie en maatschappij komt in eerste instantie tot uiting in de redenen waarom opdrachtgevers zzp'ers inhuren. Groei (in de zin van (meer) werknemers) wordt niet gezien als een bijdrage van zzp'ers.

Het allerbelangrijkste motief is de behoefte vanuit de bedrijfsvoering aan flexibiliteit. De zogenaamde flexibele schil om schommelingen in de markt op te kunnen vangen, wordt door iedereen ter sprake gebracht. Sommigen (vooral in 'de zorg' en meer specifiek, de palliatieve zorg en behandeling van demente patiënten) spreken van 'noodzaak'. Men kan binnen de huidige wetgeving geen levensvatbare bedrijfsvoering bewerkstelligen met uitsluitend 'vast personeel'. Dit blijkt overigens sterk afhankelijk van de branche waarin men werkzaam is.

Er zijn diverse andere motieven door de opdrachtgevers (en zzp'ers) genoemd. Duidelijk is dat er grote verschillen bestaan tussen branches en beroepen.

- De behoefte aan specialistische kennis voor met name complex werk is vaak een aanleiding om gebruik te (moeten) maken van zzp'ers. Er zijn enerzijds onvoldoende werknemers in de markt aanwezig om alle klussen te realiseren en anderzijds is er bij één enkel bedrijf onvoldoende werk op de lange termijn om een vast dienstverband te rechtvaardigen. NB: er is een groep specialisten die ogenschijnlijk zelf niet in vast dienst wil treden. Zij geven aan (meer dan) voldoende opdrachten aangeboden te krijgen, waardoor zij onder aan de streep een veel beter salaris ontvangen.
- Daarop voortbordurend hebben veel zzp'ers een soort huisartsfunctie: ze handelen af wat ze zelf kunnen doen, en verwijzen verder door naar specialisten.
- Het willen waarborgen van de continuïteit van het bedrijf kan een aanleiding zijn om gebruik te (blijven) maken van zzp'ers. Zonder het (veel) goedkopere tarief van de zzp'er, m.n. in relatie tot de loonafspraken in cao's en de wetgeving rond arbeidstijden, is de werkgever naar eigen zeggen niet in staat om het bedrijf 'overeind' te houden. De tarieven van de zzp'er gaan mee met de markt. Wat in de recente praktijk, onder de huidige economische omstandigheden, wil zeggen dat de werkgever op geen enkele andere manier een dergelijk laag uurtarief kan regelen. Er zijn sectoren die concurrentie ondervinden van zzp'ers die de prijs drukken en daarom ook met zzp'ers gaan werken. Als verklaring voor de lagere kosten zijn bijvoorbeeld genoemd het ontbreken van verzekeringen en het niet hoeven betalen van reistijden.
- Een soms doorslaggevend motief betref het reduceren van bedrijfsrisico's. Te denken valt aan de kosten van ontslag en het risico van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Zeker waar het zware beroepen betreft, is dit een zwaarwegend argument.

Daarnaast wordt door alle opdrachtgevers aangegeven dat zzp'ers doorgaans zeer gemotiveerd zijn, ook omdat ze daar zelf belang bij hebben. Trefwoorden die langskwamen:

- geen '9-5' types, de klus moet af, hard werken, gedreven, doeners
- flexibel zijn, zelfstandig, initiatief
- nooit ziek
- creatief, niet bureaucratisch, buiten de lijntjes, oplossingen in plaats van problemen
- specifieke kennis, specialisten, inhoudelijk bezig zijn
- maatwerk: specifieke kennis sluit beter aan op vraag dan uitzendbureau
- efficiency
- innovatie: door specifieke kennis en geen onderdeel bureaucratie en processen van 'zo werkt dat hier nu eenmaal' .

4 Knelpunten

Tijdens de discussies kwam een groot aantal knelpunten naar voren. Voor de volledigheid merken we nogmaals op dat het een registratie van meningsuitingen is, beperkt gefilterd op feitelijke onjuistheden.

Het betreft in de eerste plaats knelpunten die gerelateerd zijn aan de bedrijfsvoering:

- Financiële onzekerheid door slecht betaalgedrag van opdrachtgevers. 'Schandalige betalingstermijnen, alles moet je voorfinancieren'.
- Faillissement van opdrachtgever: al je opdrachten financier je voor. Als er een faillissement is, ben je je inkomsten kwijt. Als onderaannemer sta je achteraan in de rij wat betreft schuldeisers.
- Banken die geen leningen verstrekken ("je valt direct onder bijzonder beheer")
- Overheden die de aanbestedingsregels zo strikt maken, dat zzp'ers geen kans krijgen. Je komt niet tussen de mantelcontracten, aanbestedingsprocedures steeds ingewikkelder en strengere eisen. Als zzp-er kun je straks niet meer werken voor de overheid.
- Ontbreken ondernemersvaardigheden. Bij sommige zzp'ers ontbreekt het aan ondernemersvaardigheden, dat erkennen sommigen zelf ook.
- Tarieven onder druk
- Er gaat teveel tijd gemoeid met VAR, verzekeringen en andere zaken 'eromheen'.
- De kosten en risico's van personeel in dienst en opleiden belemmeren de groei. Bovendien bestaat het risico dat ze na die investering snel weg zijn naar een klant.

Een vrij algemeen gehoorde 'klacht' is de weinige waardering die je als ZZP'er krijgt, terwijl men de eigen plaats in de samenleving, als flexibele kracht, juist erg belangrijk acht. Ook de overheid honoreert de ZZP'er bepaald niet voor zijn verdiensten. Er is bijvoorbeeld geen Vangnet voor de zzp'er – een deel van de zzp'ers zou dat wel willen. Hier ligt een belangrijke taak voor de overheid (zonder dat deelname aan een vangnet ook afgedwongen mag worden; men blijft immers een 'vrije jongen/meid!'). Het gaat vooral om arbeidsongeschiktheid; de huidige verzekeringen vindt men erg duur en de voorwaarden strikt.

Diverse aanwezigen signaleren een nieuwe categorie werkende, tussen werknemer en ondernemer. Een aantal zzp'ers zei heel stellig: ik ben geen ondernemer, maar ook geen werknemer. "Ik ben iemand die zijn vak uitoefent en op een flexibele manier zijn werk wil doen, zonder vaste werkgever, maar ik heb ook geen zin in reclame maken en de boekhouding doen". Deze groep zou een speciale (juridische) status willen hebben.

Uitgebreid is gesproken over zaken rond de 'status' van zzp'ers:

- De VAR moet steeds opnieuw aangevraagd. Door in netwerken te werken is het makkelijker om aan de VAR tegemoet te komen.
- Er is een hoop onzekerheid voor opdrachtgevers, omdat je nooit zeker weet of je wel een 'echte' zzp'er inhuurt. In de bouw is het risico dat je als opdrachtgever gezien wordt als werkgever en dat je het 'loon' moet doorbetalen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Een van de respondenten noemt hierbij specifiek het feit dat verzekeringsmaatschappijen de opdrachtgever bij arbeidsongeschiktheid aansprakelijk proberen te stellen. Om dit te voorkomen, moet je een hoop regelen en uitzoeken. Maar het is lastig te checken of een zzp'er echt meerdere opdrachtgevers heeft etc. Er is een zekere onvoorspelbaarheid rondom de VAR-wuo. De al dan niet bestaande gezagsverhouding speelt daarin een hoofdrol.

- Belastingwetgeving: een zzp-er die de boekhouding verzorgt in de kunstsector waar het gebruikelijk is om met 7 verschillende opdrachtgevers te werken geeft aan dat men voor elke opdracht een aparte VAR nodig heeft. Er zijn veel zzp-ers die verschillende dingen doen (muzikant, horeca etc).
- In de zorg, vooral in de thuiszorg in natura, speelt de problematiek rond de Kwaliteitswet die een gezagsrelatie impliceert. De Belastingdienst geeft aan dat je geen zzp-er bent[1].
- Er is onzekerheid over de BGL als opvolger van de VAR (BGL: steeds per opdracht afgesloten tussen opdrachtgever en opdrachtnemer). Meer duidelijkheid omtrent de criteria is gewenst (voor rond de gezagsverhouding). De Belastingdienst kan achteraf handhaven: waaraan moet voldaan zijn om geen na-effect te hebben?

Veel zzp'ers gaven ook knelpunten door met betrekking tot de Belastingdienst:
- Veel complexe regelingen
- Je moet aan allerlei dingen voldoen: daarom ben je als zzp-ers onderling elkaar over en weer rekeningen aan het toesturen
- Niet klantvriendelijk: als je de BD belt is het niet snel geregeld. Een verkeerde VAR corrigeren duurt bijvoorbeeld heel lang
- Pak degene aan die buiten de pot piest in plaats van het moeilijk te maken voor de hele groep
- Als een eventueel nieuw belastingstelsel een 40% flat taks bevat, leidt dat tot een groot probleem voor zzp-ers.

Tot slot kwamen diverse zaken aan de orde rond gedwongen ondernemerschap en andere sociaal-maatschappelijke issues.
- In sommige sectoren wordt je "gebruikt" door je voormalige werkgever.
- Geen / weinig scholing (de vraag is echter: in hoeverre blijft de scholing onder zzp-ers achter bij scholing van werkenden die ouder zijn dan 30 jaar?).
- De huidige positieve bijdrage van zzp'ers aan bedrijven en economie is deels het resultaat van roofbouw, die kan leiden tot een 'race to the bottom'. Dat houdt een keer op en de samenleving wordt er niet per se prettiger door. Denk aan oneigenlijke concurrentie, bodemprijzen, onzekere financiële toekomst, afhankelijkheid en op termijn ontevredenheid met het bestaan als zzp'er. Zzp-schap moet voor beide partijen een win-win game zijn.
- NB: ondanks de positieve reacties van de meeste zzp'ers zelf wanneer wordt gesproken over het eigen ondernemerschap, geeft een groot deel van de opdrachtgevers aan zich ernstige zorgen te maken over 'de gemiddelde zzp'er', waarbij men vooral denkt aan postbezorgers, medewerkers in de agrarische sector, distributiemedewerkers, etc. Een angstbeeld richting de toekomst is dat de zzp'er het afvoerputje van de maatschappij zal vormen, waarbij de (verborgen) armoede zeer groot zal zijn en de zzp'ers zeer geringe bescherming krijgen: uitbuiting ligt op de loer!
- De 'race to the bottom' versterkt door het prijsverlagende effect wel de concurrentiekracht van de Nederlandse economie. Maar heeft natuurlijk ook sterk negatieve kanten.
- Een zzp-er moet geen verkapte loonslaaf worden (zie je veel in het Westland)
- Er lijken twee parallelle economieën te ontstaan. Hoofd- en handwerk. Daarin is alleen plaats voor grootbedrijf en (netwerken van) zzp'ers.

[1] De dag na de bijeenkomst verscheen een brief van VWS e.a. waarin oplossingen voor deze problematiek werden aangereikt.

5 Beleid

Investeren zzp'ers ook in zichzelf? 'Natuurlijk, anders waren we hier niet geweest'.

Met betrekking tot te voeren (of juist niet te voeren) overheidsbeleid is ook van gedachten gewisseld. Een substantieel deel betrof sociale wetgeving. De verschillen van mening zijn overigens erg groot op dit terrein. Genoemd is onder meer:

- Arbeidstijdenwet ook laten gelden voor zzp'ers (in de bouw, in de thuiszorg juist niet).
- Een minimale financiële zekerheid via een basisinkomen voor iedereen.
- Oplossing sociale verzekering: broodfondsen waarbij 40 zzp-ers zijn aangesloten, netwerk, solidariteit: garantie als je ziek bent, anderen in het netwerk zorgen voor inkomsten.
- Vrijwillige, publieke georganiseerde arbeidsongeschiktheidsverzekering lanceren voor zzp'ers ("maximaal 120 euro per maand, vanaf 8 weken ziekte, maximaal 2 jaar").
- Pensioen / arbeidsongeschiktheid: biedt iets aan, collectief voor alle zzp-ers (keuze om in te stappen of niet).
- Flexibeler arbeidsrelaties met kleinere afstand vaste en losse krachten.
- Aanbeveling voor overheidsbeleid: duidelijkheid over wat wel, wat niet: duidelijke lijnen, afgebakend, eenvoudige regelgeving. Wat valt er wel/niet onder zzp-schap?
- Beperking van 'gedwongen' zzp-schap, vrijwilligheid is belangrijk voor motivatie en kwaliteit.

Tot slot nog een aantal beleidssuggesties die andere thema's betreffen:

- Minder regels
- Meer coaching voor startende zzp'ers over de regels waar je aan moet voldoen. "Een beetje overheidsbetutteling kan geen kwaad"
- Aanbestedingsrecht meer openstellen voor zzp'ers. Als je voor de overheid wilt werken, kom je er als zzp-er niet tussen.
- Coöperaties en ruimte voor een andersoortige, 'informele' economie van 'hosselen' (diensten om niet uitwisselen).
- De oplossing die door zzp-ers gekozen wordt voor de groeibelemmering doordat er geen personeel is, is om te werken in een netwerk van zzp-ers. Dit netwerkwerken is erg toegenomen en doet vrijwel iedereen. Je bouwt een netwerk op met bekenden, waardoor goede kwaliteit gegarandeerd is. Kan ook een voordeel zijn: steeds met anderen samenwerken, ieder z'n specialisme en daarvoor schakel je hem / haar in.
- Andere oplossing: aannemen, ontslaan van mensen makkelijker maken (wetgeving).

Meest gesteunde stellingname: tot nu toe toch blij om zzp-er te zijn!!!!